

3 1761 11638527 9

Government
Publication

ABORIGINAL POLICING

CA 1
SG 120
- F36

2007 Vol. 1 No. 1 **UPDATE**



ON THE INSIDE



Report from Saskatchewan 2
Constable Monique Cooper, RCMP "F" Division's Aboriginal Recruitment Officer, reports on the successes of the recent recruiting efforts

PLUS



Funding for innovative crime prevention projects. 1
RCMP's Aboriginal Youth Training Program 2006. 4
Annual public opinion survey 5
The importance of research 8
Career flexibility a big draw to force 9
News from self-administered policing services 11

ABORIGINAL POLICING UPDATE

The Aboriginal Policing Update is intended to inform readers of recent developments in Aboriginal policing, innovative programs, success stories, government research and funding.

SUBMISSIONS ARE WELCOME

We encourage readers to contribute articles about their innovative community projects and success stories related to Aboriginal policing. Please contact us to discuss your ideas and deadlines for the next issue.

CONTACT

Christopher Rastin

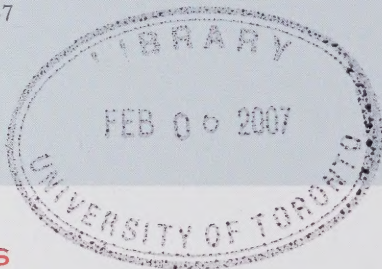
Research Officer

Aboriginal Policing Directorate

Tel: 613-990-8315

Christopher.Rastin@psepc-sppcc.gc.ca

ISSN 1200-4537



ABORIGINAL POLICING DIRECTORATE

The Aboriginal Policing Directorate is a division of Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC). The Directorate works with Aboriginal communities, provincial/territorial governments and other law enforcement partners to implement the First Nations Policing Policy. The Policy was developed in 1991 to provide Aboriginal communities with policing arrangements that respect their cultures and ways of life.

There are now 319 Aboriginal communities in Canada with dedicated police services employing close to 1,000 police officers, most of whom are of Aboriginal descent. Some of the services are self-administered, while others are managed through the RCMP.

In addition to our role in policy implementation, research and evaluation of Aboriginal police services, PSEPC provides funding for crime prevention initiatives and small property improvements for police services in Aboriginal communities.

CONTACTS

Senior Management

Gilles Rochon
Director General
613-990-2666

Policy and Coordination

David Hallman
Senior Director
Policy & Coordination
613-991-4762

Gerry Doucette
Manager, Policy
613-991-1692

Maryanne Pearce
Manager, Research & Evaluation
613-991-4548

Luc Major
Manager
Federal-Provincial Relations
613-990-8366

Marc Richard
Policy Advisor (NCPC Funds)
613-990-8417

Operations - Ottawa

François DeLéséleuc
Senior Director, Operations
613-990-8434

Christian Garrow
Regional Manager, Ontario
613-993-4233

Ray Levesque
Regional Manager
Ontario, Manitoba & B.C.
613-998-3909

Kathy Magladry
Regional Manager, Atlantic
613-991-9348

Mark Stephens
Regional Manager, Quebec
613-991-1698

Jean Chartrand
Program Manager, Mohawks
613-990-8470

Shammi Sandhu
Manager Infrastructure
& Strategic Initiatives
613-990-8372

Operations - Regional Offices

James Duke
Regional Manager, Alberta
403-292-8858

Dennis Flewelling
Regional Manager, BC & Yukon
604-666-3504

Joan McEwen
Regional Manager, BC & Yukon
604-666-5308

Winona Embuldeniya
Regional Manager, Manitoba
204-983-4426

Maryse Picard
Regional Manager, Quebec
418-840-1828

Jim Greyeyes
Regional Manager, Saskatchewan
306-975-5129

FUNDING FOR INNOVATIVE CRIME PREVENTION PROJECTS

Marc Richard, Policy Advisor

Do you have an innovative idea for a project that helps at-risk people avoid the path of crime? Is it an idea that has never been tried in your community? The Aboriginal Policing Directorate (APD) is looking to work with Aboriginal police services and community organizations on just that kind of project.

In conjunction with the National Crime Prevention Centre (NCPC), the APD is looking to develop crime prevention projects with on-reserve clients for innovative, on-reserve projects that:

- address the social issues at the root of crime
- involve police or correctional services
- demonstrate a high likelihood of getting concrete results
- show a good long-term potential beyond the funding period

NCPC funds contribute up to \$200,000 per year, for up to three years. It will cover part of the costs for a project, such as personnel, honoraria, services, transportation and equipment (it will not cover capital expenditures or core funding for your police service). It is expected that organizations and community partners will contribute to the cost of the project, financially or through donations of materials, supplies or services.

FUNDING OVERVIEW

Criteria

Funding is provided to projects that:

- Directly involve your community's police service
- Have a new and innovative approach to crime prevention
- Set out clear and measurable goals
- Involve strong partnerships between community groups, local government agencies and your police service

Organizations that can apply

- Aboriginal police services
- Aboriginal correctional services
- Not-for-profit social development agencies

Funding available

- Maximum of \$200,000 per year
- Provides funds for up to three years

FOR MORE INFORMATION ON THIS FUNDING

Please contact:

Marc Richard
Policy Advisor
Aboriginal Policing Directorate

Tel: 613-990-8417
Fax.: 613-991-0961
Marc.Richard@psepc-sppcc.gc.ca



REPORT FROM SASKATCHEWAN

Constable Monique Cooper, Aboriginal Recruiting Officer, "F" Division RCMP

Photographer: Kathryn Avery



Constable Monique Cooper
Aboriginal Recruitment Officer
"F" Division

Tel: 306-780-3825
Monique.Cooper@rcmp-grc.gc.ca

MAKING A DIFFERENCE – ONE NEW APPLICANT AT A TIME

In December 2005 a new position of "Aboriginal Recruiting Officer" was created with the RCMP's "F" Division in Saskatchewan. I am that new officer. My job is to attract, develop and retain Aboriginal applicants to the RCMP, whether as officers or as part of the civilian staff.

My position is one of 18 new police positions being funded by the Saskatchewan provincial government. It comes as a direct result of a recommendation from the Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform.

In this role, I receive the support and knowledge of the RCMP's recruiting section as well as the support of the Aboriginal Policing section at "F" Division. Members in the field are increasingly referring new potential applicants to my attention. My tasks include identifying good candidates, responding to questions from people interested in careers in policing, supporting new applicants, attending career fairs and providing reports and information to management.

Almost one year into my mandate, I am pleased to report that this position is starting to make a difference — one applicant at a time! The following report on recruiting initiatives and activities in Saskatchewan will tell you what sort of difference we're making.

TARGETS FOR RECRUITMENT

Currently the RCMP nationally is looking to hire close to 2,000 officers annually for the next four to five years. This translates into 146 'recruits' from Saskatchewan, which is 50% more than the previous fiscal year. Additionally, it's not just officers that the RCMP is looking to hire. There are positions available in the public service and civilian employee areas.

At this time, approximately 20% of those who apply to the RCMP in Saskatchewan self-identify as being Aboriginal.

Currently, about 15% of serving RCMP members in Saskatchewan is Aboriginal. This is above the RCMP national average (approximately 8%) and reflects the province's demographics.

NEW STRATEGY FOR INCREASING SUCCESSFUL RECRUITS

The application process to become an RCMP officer consists of nine challenging stages. In the past, this process eliminated many good potential recruits who failed only one stage. The recruits would be encouraged to re-apply, but the RCMP didn't explain to them where they failed. Often applicants would return in good faith to the process and again be unsuccessful. That recipe for failure is now being corrected through a new strategy and initiative.

In December 2004, an Aboriginal recruiting initiative known as "Recruiting for the Future" was created by the "F" Division recruiting team. The idea was to find a training program that could increase an applicant's knowledge and skills prior to application.

The nearest was in Edmonton at Grant MacEwan College which offers a nine-month certificate program in Aboriginal Police Studies.

The recruiting officers from "F" Division then contacted 150 of 250 Aboriginal applicants who had been unsuccessful in the past. All were invited to a series of seven information sessions held in Prince Albert, Saskatoon, Meadow Lake and Regina in February 2005. Eight-five people attended the sessions.

After the information sessions, 50 people indicated their interest in being considered for this initiative and 20 were chosen. These people were invited to Edmonton in June 2005 to see the College and meet the other candidates.

In September 2005, 20 Aboriginals from Saskatchewan (ranging in age from 19 to 40) as well as six from Alberta and the NWT began the Aboriginal Police Studies program at MacEwan. "F" Division kept in contact with the students. Their progress and development was inspiring!

In May 2006, 19 of the students graduated with their certificate in Aboriginal Police Studies and 14 of them passed the exam to become RCMP officers. In late September, two of this group had been inducted into the force and 11 other applications were in process. It's very exciting.

These are Aboriginal applicants who otherwise may have been 'lost' but came back to us after we reached out and offered them support and an opportunity to develop their skills. Their hard work and determination will see them achieve success and reach their goal of becoming an RCMP officer.

We are now into a second phase of the Recruiting for the Future initiative. In September 2006, we saw nine Aboriginal applicants from Saskatchewan head off to college to reach their goal of becoming involved in law enforcement.

NEW COMMITTEE MAKES SPARCS

An integrated committee has been formed to address and focus on the recruitment of Aboriginal employees into our province's various police services. It's called "SPARC" (Saskatchewan Police Aboriginal Recruiting Committee). Currently the agencies represented on the committee are: the police services of Prince Albert, Regina, Saskatoon, Moose Jaw and the RCMP.

An inaugural inter-agency recruiting event was held at the end of August. Twenty-three First Nation and Métis applicants showed up and it was a great success.

This committee will meet frequently to share best practices and address any issues that are in the realm of recruiting Aboriginal employees. More recruiting events are being planned.



RCMP'S ABORIGINAL YOUTH TRAINING PROGRAM 2006

Christy Hitchcock, Senior Policy Advisor



Graduates of the Aboriginal Youth Training Program, Class of 2006

The Aboriginal Youth Training Program (AYTP) is an annual program designed to provide First Nations, Métis and Inuit youth with the opportunity to build skills and gain valuable work experience in policing. The AYTP starts off with two weeks of training at the RCMP Depot facility in Regina, Saskatchewan and is complemented by 15 weeks of field placements with an RCMP detachment or self-administered policing service.

The AYTP has been running for 13 years. In this time, the program has shown success in recruiting Aboriginal people into policing. In fact, over 52% of the youth that attend the program make applications to the RCMP. In addition, the program has offered many youth the opportunity to build skills – such as problem solving, working in a team environment as well as building communication and interpersonal skills – that are transferable to any profession. Youth are closely supervised by a mentor throughout the program and exposed to many facets of police work including crime prevention, victims' support and community-based initiatives.

Youth from every province and territory are invited to participate in the program. Applicants must be between the ages of 18 and 29, be a Canadian citizen of Aboriginal ancestry (First Nation, Métis, Inuit). They must have good character and fitness as well as community support and an interest in law enforcement.

This year's session of the AYTP will incorporate more detailed evaluation activities. This will determine the impact of the program for the participants and provide valuable information on possible modifications. Past evaluations have shown that the AYTP increases recruitment of Aboriginal youth into policing and provides them with valuable skills, experiences and memories.

Here's to another successful year of the AYTP!

LETTER FROM AN AYTP PARTICIPANT

At Depot the experiences I gained and the friends I made will never be forgotten. It was the starting stone of my journey to become a regular member. The summer has proven to me that the RCMP is a definite career for me.

Constable Cooper is one of the nicest and most caring people I've ever met in my entire life. If it wasn't for her I wouldn't be where I am today. She has given me the strength to not give up on my future goal.

I believe that all of you as a team have put on a very helpful program for youth who wish to pursue a career with the RCMP. I have recommended this program to so many youths not only in my own community but all of the communities around me.

Devon Young

* Devon Young is Métis. He grew up in Regina and is currently enrolled in Aboriginal Police Studies at Grant MacEwan College.

ANNUAL PUBLIC OPINION SURVEY ON ABORIGINAL POLICING

Christopher J. Rastin, Research Unit & Evaluation, Aboriginal Policing Directorate

PRESENT STUDY

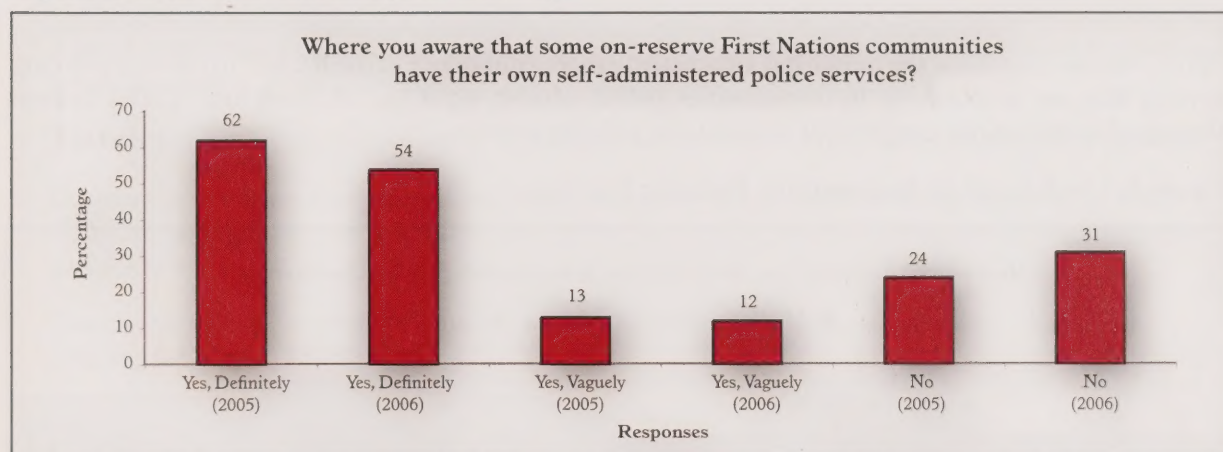
Each year, the Aboriginal Policing Directorate conducts a public opinion survey with Canadians. We want to find out awareness levels and opinions concerning Aboriginal policing services. This year's study involved phone interviews with 1,036 Canadians from every province. It was conducted between August 1 and August 8, 2006.

RESULTS

Overall, two-thirds of Canadians report having at least some knowledge that some Aboriginal communities have their own self-administered police services.

However, as seen in Figure 1, this familiarity has decreased significantly from last year – a nine percent total decrease.

Figure 1: Awareness of Aboriginal Policing

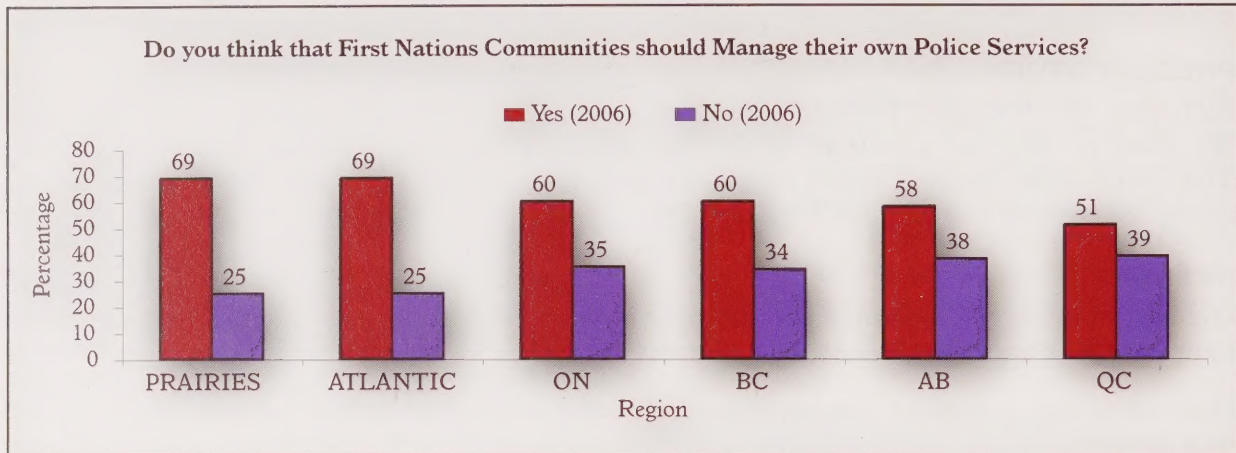


Regional analysis indicates that awareness of SA police services is highest in Alberta (78%), followed by Québec (67%), the Prairie region (66%), British Columbia and Ontario (65%). The Atlantic region is lowest in terms of knowledge of SA policing services in First Nations communities (55%).

While awareness of SA policing services is still relatively high, support for First Nations managed policing services is somewhat lower (59%).

Again, regional variations occur with support for SA policing. As depicted in Figure 2, support is highest in the Prairie and Atlantic regions (69% respectively) and lowest in Québec (51%).

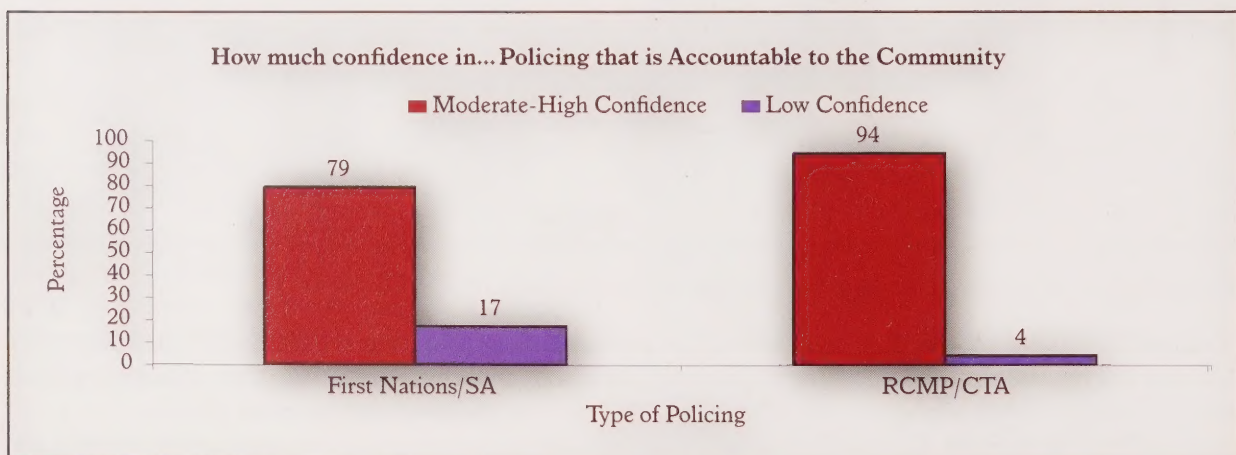
Figure 2: Support for Aboriginal Administered Policing Services – Regional Breakdown



Percentages do not add to 100%. Don't know responses were not included and totals have been rounded.

Figure 3 shows that while the public has significantly more confidence in the RCMP to provide policing services that are accountable to communities (94%), almost eight out of every ten (79%) believe Aboriginal communities can provide accountable policing services.

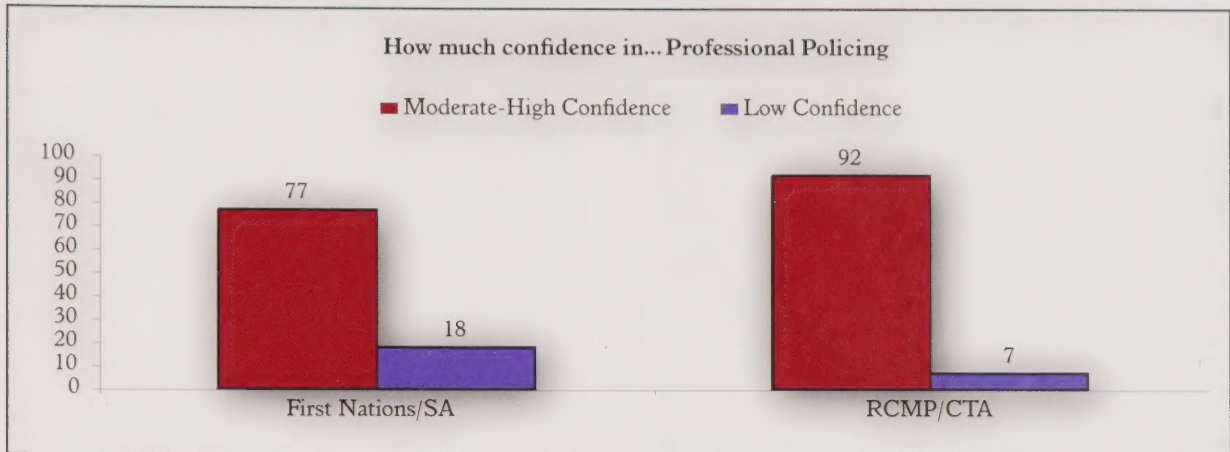
Figure 3: Confidence in Accountable Policing Services



Percentages do not add to 100%. Don't know responses were not included and totals have been rounded.

In addition, Figure 4 shows that the public has similar confidence in both the RCMP and First Nations communities in being able to provide policing services that are professional (92% and 77%, respectively).

Figure 4: Support for Professional Policing Services



Percentages do not add to 100%. Don't know responses were not included and totals have been rounded.

REVIEW AND CONCLUSION

- A good proportion of Canadians are familiar with Aboriginal policing services, however awareness levels are slightly down from 2005.
- There is a large degree of confidence in professional and community-accountable police services.
- Despite the confidence in professional and community-accountable policing, support for First Nations communities managing their own police services is divided and especially low in Quebec and Alberta.
- Communications efforts must be made to increase awareness of the successes of Aboriginal policing services.

Annual surveys are conducted to measure the effectiveness of communications efforts and the evolution of the First Nations Policing Policy/Program. For more information about our annual public opinion research, please contact:

Christopher Rastin
Research Officer
Aboriginal Policing Directorate
Tel: 613-990-8315
Fax: 613-991-0961
Christopher.Rastin@psepc-sppcc.gc.ca



THE IMPORTANCE OF RESEARCH

Savvas Lithopoulos, Research Advisor



OUR RESEARCH TEAM

Research and Evaluation Unit,
Aboriginal Policing Directorate

Left to Right: Savvas Lithopoulos, Kimberly Bryce,
Christopher Rastin and Maryanne Pearce

What are the common challenges of Aboriginal police services? What models of community policing are most successful? What do people want from their police services? How do Aboriginal communities in other countries structure their police services? The answers to these questions – and more – can be found in our research reports.

For over 15 years, the Aboriginal Policing Directorate's Research and Evaluation Unit has been doing research on all aspects of policing and community development. Our goal is to provide Aboriginal police officials with useful information for improving their services, while also helping to create appropriate policies.

Our work contributes to a broader understanding of Aboriginal criminal justice and public safety issues. When shared with all stakeholders, our research becomes a powerful tool. It helps police chiefs and officers to improve their services. It helps us all to better understand the needs of Aboriginal communities and helps us to take action together.

OUR RESEARCH

The following are but a few of our research projects:

Current and future

- Tiered policing – Peacekeepers, private policing, native casino security
- Aboriginal Police Officer Survey
- Community-based policing
- Safety and security indicators in Aboriginal communities

Recent

- Evaluation of the First Nations Policing Policy
- Review of the RCMP Aboriginal Community Constable Program
- Review of the Band Constable Program
- Evaluation of the Inuit Policing Program and Nunavut Community Constable Program
- Comparative Indigenous Policing Models: Canada, the United States, Australia and New Zealand

Past

- Self-Administered First Nations' Policing: An Overview of Organizational and Managerial Issues
- Crime Prevention for First Nations Communities: Self-Evaluation Manual
- First Nations Self-Administered Policing in Canada: Laying the Groundwork for a Nation-wide Case Studies Approach

To obtain copies of any past reports, please contact:

Savvas Lithopoulos
Research Advisor,
Aboriginal Policing Directorate

Tel: 613-998-7627

Savvas.Lithopoulos@psepc-sppcc.gc.ca

CAREER FLEXIBILITY A BIG DRAW TO FORCE

Jennifer Campbell, CanWest News Service

OTTAWA—RCMP Supt. Mike Gaudet has had several careers, and he's never left the force since he started there 32 years ago.

He began, as most rookies do, as a patrol man. In the intervening years he's worked as a detective in the major investigations section, as a teacher at the academy in Regina, as a media relations spokesman and now, as a "career manager" in the human resources division.

Career flexibility is one of the big draws to the Royal Canadian Mounted Police, Gaudet says. And it's one of the things that garnered a nod from Top-100 Employer judges. The force, which employs 17,000 sworn members and another 7,000 civilians and public service employees, is among Ottawa's Top-10 best employers.

"That flexibility is a big advantage," Gaudet said in an interview. "Depending on their interests and academic credentials, one might use their law degree to some advantage. We have administrative procedures that deal with grievances and some of those positions call for officers who are trained in law."

There are other possibilities. A member who starts in regular patrol work might graduate to forensic identification. Or, more sexy still, might become a helicopter pilot or a member of the national security investigations unit.

For Insp. Shirley Cuillierrier, the flexibility has meant she's spent time on the beat, followed by work in investigations. Eventually, she came to Ottawa to join Prime Minister Jean Chretien's security detail. Since then she's worked in community policing, human resources, aboriginal recruiting and performance management. Today, the First Nations mother of two is the officer in charge of aboriginal affairs nationally.



Insp. Shirley Cuillierrier

Ashley Fraser/The Ottawa Citizen

"When I can travel to communities, it's really broadened my horizons," Cuillierrier says. Probably her biggest endorsement, she says, is that she's encouraged both her children (aged six and 12) to consider careers with the RCMP. She also appreciates the diversity of the workforce, something the RCMP works to improve through programs to recruit and promote women, aboriginals and other visible minorities, and disabled Canadians.

"Working with different people from different cultures is important to me," she says. "I'm very proud of our organization and how we're viewed by other forces."

Pride in their workplace is something Cuillierrier's colleagues also share, Gaudet notes when asked what makes the RCMP a great employer.

"I would say the fact that we're a national police service and quickly behind that, the fact that we're unique because we're recognized as a Canadian symbol and not too many police services around the world have that," he says. "We're also closely associated with the development of Canada as a country. We're entrenched in Canada's history. "We've been Canada's police service for 133 years. For some people, there's a certain glamour — the red coat and the image of the Mountie is an attraction. It's a part of Canadiana."

Then there are the benefits. The force offers exceptional parental leave — up to 93 per cent of salary for 52 weeks for new mothers, fathers and adoptive parents. Its drug plan covers prescription costs at 100 per cent, its eyewear plan is generous and its paid leave programs are "second to none," Supt. Gaudet says.

Those interested in broadening their skills are able to access a number of in-service training courses and can also study outside of the force. Outside academic courses are usually approved if the training relates to the member's duties and profile in some way.

"Those are all factors that are positive for attracting and retaining people," Gaudet says.

(Gaudet's comments came before an internal RCMP survey, showing a majority of its officers and members feel they are under-trained, was leaked to the media.)

Neither attracting nor retaining employees is a problem for the force. Recruitment is innovative and most members stay an average of 20 years. Civilian employees also stay on the job for decades, Gaudet says.

Then there's the fun stuff. At headquarters, the force continually upgrades its facilities in its main building and has facilities in two others. Most of the 700 detachments across the country have gym facilities.

"Our focus is on providing employees an opportunity to stay fit," Supt. Gaudet says, whose

workout of choice is jogging. "We recognize the importance of that."

The facility is open to all employees at no cost. They are allowed to incorporate their workout into their eight-hour workday, so essentially, they're being paid to exercise. "There are people who work eight hours and find 45 minutes to go to the gym within that time," Supt. Gaudet says. "Others work eight hours and then work out on top of that."

Pensions at the RCMP are nothing to sniff at. A member who leaves with 25 years of service gets 50 per cent of the average of his or her best five years' salary. Stick around 30 years and it's 60 per cent. After 35 years it jumps to 70 per cent.

Leave for parents is also good. Insp. Cuillierrier remembers taking the full leave for her first child and even more when her second was born. "I just needed the time at home, and I valued it," she says.

In her role as mother of two and an officer in charge of a large section, Insp. Cuillierrier also sees herself as an example to other women in the force. "I often get asked by other young women on the force 'Shirley, how do you do it all?' " she says.

For Insp. Cuillierrier, the other big advantage has been being able to see not only the country, but the world. She's travelled and worked all across Canada, including in Northern Canada, something most Canadians haven't had the chance to do. "My travel in the North has really shaped me," Insp. Cuillierrier says.

In addition, she was one of the fortunate officers who got to travel the world when she worked as a member of Mr. Chretien's security detail. "That was a unique opportunity."

Originally published Saturday, October 14, 2006 in the Ottawa Citizen newspaper. Reprinted with permission of Can-West News Service



KAAM-NAAJ-TOO-NAH GDO-DKWON WEW-NI-NII-GAM-GO-NAH

"WE ARE CELEBRATING OUR NEW POLICE BUILDING"

Christian Garrow, Ontario Regional Manager

On August 3, 2006, the Wikwemikong community and their guests celebrated the grand opening of the new Wikwemikong Tribal Policing Service building. The facility was a joint project of the Wikwemikong Unceded Indian Reserve, and the federal and Ontario governments.

This new building is 501 square metres (5,400 square feet) and includes three holding cells, a secure reception area, controlled access areas, locker rooms and a sally port.

It took two years to realize this project. The community provided the land, consisting of four fully serviced lots. The Wikwemikong Tribal Policing Service Board co-signed a loan to cover construction costs. The federal and provincial governments provide ongoing support by providing the rent, which includes amounts for operating and maintenance costs.

The opening ceremony of this new facility began with a prayer by Gilbert Pitawanakwat and a welcoming drum song performed by James Fox and group. Following a welcoming address and historical overview of policing in Wikwemikong Unceded Indian Reserve, special guests were invited to extend their congratulations on the new facility.

Among the many guests were Chief Robert Corbiere, OPP Provincial Commander Gwen Strachan, the Aboriginal Policing Directorate's Director General Gilles Rochon, and Provincial Negotiator Rob Longstreet.

From left to right, Christian Garrow, APD Regional Manager for Ontario; Rob Longstreet, Provincial Negotiator; Gilles Rochon, APD DG; Gwen Strachan, Provincial Commander, Corporate Services OPP; Chief Robert Corbiere; Anna McGregor, Chairperson for the Wikwemikong Police Commission; and Gary Reid, Chief of Police.

HISTORY OF THE WIKWEMIKONG TRIBAL POLICING SERVICE

Wikwemikong Unceded Indian Reserve is a community of approximately 3,000 people located on the eastern part of Manitoulin Island in Georgian Bay. The home of the Three Fires Confederacy, it is Canada's only officially recognized Unceded Indian Reserve, meaning its people never relinquished ownership by treaty or otherwise. The people of the Three Fires Confederacy are the Ojibway (known as the faith keepers) the Odawa (known as the traders) and the Potawatomi (known as the fire keepers).

In the 1940's, the Wikwemikong Constables provided formal First Nations policing services for the community, receiving their authority from the RCMP.

In the early 1960's, the responsibility for policing in Ontario fell to the Ontario Provincial Police. In January 1994, the Wikwemikong Tribal Policing Service became a First Nation self-administered police service. The service is responsible to the community, reporting to the Wikwemikong Tribal Policing Service Board which is composed of community members.



Photo courtesy of Anna Tridand

ANISHNAABE POLICE SERVICE OPENS NEW FACILITY

On June 20, 2006 the Anishnaabe Police Service opened a new and much anticipated policing facility to improve the policing services for the six First Nation communities on Manitoulin Island. The ceremony attracted over 150 people.

M'Chigeeng First Nation is the host community for the new building, allocating a highly visible and accessible piece of property on Highway 540.

"Our police service has grown over the last 10 years, and we definitely have outgrown our old offices", said Albert Beaudin, who is the Chief of Police for the Service. "The new building will also allow us to have the policing needs met for our communities that are often taken for granted by other police services - such as the storage of our police equipment and the lodging of prisoners. A proper building is required in order to operate any police service."

Members of the police building project team included representatives from the Police Service, the United Chiefs and Councils of Manitoulin (UCCM) Tribal Council, UCCM Technical Services, M'Chigeeng First Nation, and an independent project manager.

IMPROVING BUILDINGS FOR SELF-ADMINISTERED SERVICES IN ONTARIO

With the growth in Aboriginal policing services in Ontario the challenge has become how to maintain and expand the police stations, ensuring facilities that meet operational standards. This challenge is being met by the Aboriginal Policing Directorate.

Through a partnership agreement with provincial/territorial governments and Aboriginal communities, the Aboriginal Policing Directorate is now able to provide minor capital funding for the repair of existing police facilities. Since 2004, many self-administered police services in Ontario have benefited.

FUNDING IS AVAILABLE UNDER THREE CATEGORIES:

- Operational fit-ups: minor alterations and improvements to make facilities functional in accordance with service delivery requirements;
- Facility restoration: repairs and renovations in order to bring facilities to sound condition and to meet current codes and standards for special purpose space (i.e. cells); and
- Transitional accommodation.

In addition, fair and reasonable rent for a community-owned and operated facility is considered an eligible expense. This provides revenue to a community-owned building, allowing the community to maintain and upgrade the facilities.

Under the funding rules, all expenditures – whether it be rent or minor capital improvements (all three categories) – must be shared between the federal and provincial governments (52% - 48% respectively).

This funding is helping to stabilize and improve the overall quality of self-administered policing services.

MAKING THE TRANSITION

Since the Aboriginal Policing Directorate received the expanded minor capital authorities in 2004, Ontario and Canada have provided transitional units to the following communities in Ontario:

- | | |
|--------------------|-------------------|
| • Sachigo | • Kasabonika |
| • Cat Lake | • Mishkeegogamang |
| • Webequie | • Matachewan |
| • Mishkeegogamang | • Summer Beaver |
| • Neskantoga | • Constance Lake |
| (Landsdowne House) | • Fort Albany |
| • North Sprit | • Kee way win |
| • Deer Lake | • Aroland |
| • Kashechewan | • Kingfisher |
| • Sandy Lake | • Wahgoshig |

Furthermore, the Wikwemikong First Nation, Moose Cree First Nation and United Chiefs and Council of Manitoulin Island have financed and built their own police facilities for which Ontario and Canada are paying fair and reasonable rent again on a cost-shared basis.

OUVERTURE DU NOUVEAU POSTE DE POLICE ANISHNAABE

Le 20 juin 2006, le service de police Anishnaabe a ouvert un nouveau poste de police, qui était attendu depuis longtemps, pour améliorer les services de police fournis aux six collectivités autochtones de l'île Manitoulin. La cérémonie a attiré plus de 150 personnes.

La Première nation M'Chigeng est la collectivité autochtone où se trouve le nouveau poste situé sur un terrain très visible et accessible se trouvant sur l'autoroute 540.

« Comme notre service de police a pris de l'expansion au cours des dix dernières années, nos anciens locaux sont devenus définitivement trop petits », a déclaré Albert Beaudin, qui est le chef de police de ce service. Le nouvel immeuble nous permettra aussi de répondre aux besoins des services de police de nos collectivités qui sont souvent pris pour acquis par les autres services de police, comme l'entreposage de notre équipement de police et l'hébergement des prisonniers. Un immeuble approprié est nécessaire pour exploiter tout service de police. »

Les membres de l'équipe de projet du poste de police comprenaient notamment des représentants du service de police, du conseil tribal des Chefs et conseils unis de l'île Manitoulin (UCCM), ses services techniques de l'UCCM, de la Première nation M'Chigeng ainsi qu'un gestionnaire de projet indépendant.

AMÉLIORATION DES IMMEUBLES POUR LES SERVICES DE POLICE AUTOADMINISTRÉS EN ONTARIO

À la suite de l'expansion des services de police autochtones en Ontario, il est devenu difficile de maintenir et d'agrandir les postes de police et de veiller à ce qu'ils répondent aux normes opérationnelles. Ce défi est relevé par la Direction générale de la police des Autochtones. Grâce à une entente de partenariat avec les gouvernements provincial territorial et les collectivités autochtones, la Direction générale des services de police autochtones peut maintenant fournir une aide financière modeste pour la réparation des postes de police existants. Depuis 2004, une aide financière a été accordée à de nombreux services de police autoadministrés en Ontario.

LA TRANSITION

Depuis que la Direction générale de la police des Autochtones a reçu des pouvoirs élargis en matière de projets mineurs d'immobilisation en 2004, les gouvernements de l'Ontario et du Canada ont fourni des locaux temporaires aux collectivités suivantes en Ontario :

- Aménagements opérationnels : travaux mineurs de modification et d'amélioration pour rendre les installations fonctionnelles selon les services à fournir à la collectivité.
- Restauration des installations – travaux de réparation et de rénovation pour mettre les installations en bon état et pour satisfaire aux codes et aux normes applicables aux locaux à vocation spéciale (comme les cellules).
- Locaux de transition.

L'AIDE FINANCIÈRE EST DISPONIBLE EN FONCTION DES TROIS CATÉGORIES SUIVANTES :

- Kasabonika
- Mishkeegogaman
- Matachewan
- Summer Beaver
- Constance Lake
- Fort Albany
- Keweenaw
- North Spirit
- Deer Lake
- Sandy Lake
- Kashechewan
- Wahgoshig

De plus, la Première nation W'kwemikong, la Première nation Moose Cree et les Chefs et conseils unis de l'île Manitoulin ont financé et construit leurs propres postes de police pour lesquels les gouvernements de l'Ontario et du Canada paient un loyer juste et raisonnable selon la méthode de partage des coûts.

KAAM-NAAJ-TOO-NAH GDO-DKWON WEW-NI-NII-GAM-GO-NAH

« NOUS CÉLÉBRONS L'OUVERTURE DE NOTRE NOUVEAU POSTE DE POLICE »

Christian Garrow, gestionnaire régional de l'Ontario

HISTORIQUE DU SERVICE DE POLICE TRIBAL DE WIKWEMIKONG

La réserve indienne non cédée de Wikwemikong est une collectivité d'environ 3 000 habitants située à l'est de l'île Manitoulin dans la baie Georgienne. Cette collectivité où habitent les membres de la Confédération des Trois Feux est la seule réserve indienne non cédée officiellement reconnue, ce qui signifie que cette collectivité autochtone en n'a jamais cédé la propriété par un traité ou par autre moyen. Le peuple de la Confédération des Trois Feux est composé des Ojibway (connus comme étant les gardiens de la foi), des Odawa (connus comme étant les négociateurs) et des Potawatomi (connus comme étant les gardiens du feu).

Dans les années 40, les agents de police Wikwemikong ont assuré les services officiels de police autochtone pour la collectivité avec l'autorisation de la GRC.

Au début des années 60, la responsabilité des services de police en Ontario incombaît à la Police provinciale de l'Ontario. En janvier 1994, le service de police tribale de Wikwemikong est devenu le premier service de police autochtone autoadministré. Il est responsable envers la collectivité et relève de la commission du service de police tribal de Wikwemikong, qui est composée des membres de la collectivité.



Photo gracieusement fournie par Anna Trudeau

Le 3 août 2006, la collectivité Wikwemikong et ses invités ont célébré l'ouverture du nouveau poste du service de police tribal de Wikwemikong. Ce poste a été construit dans le cadre d'un projet conjoint de la réserve non cédée de Wikwemikong et des gouvernements du Canada et de l'Ontario.

Le nouvel immeuble, qui a 501 mètres carrés (5400 pieds carrés), comprend notamment trois cellules de détention, une aire d'accueil protégée, trois zones à accès contrôlé, des vestiaires et une entrée des véhicules.

Il a fallu deux ans pour réaliser ce projet. La collectivité a fourni le terrain, qui comportait quatre emplacements avec services complets. La commission du service de police tribal de Wikwemikong a cosigné un prêt pour couvrir les coûts de construction. Les gouvernements fédéral et provincial assurent un soutien continu en assumant les frais de location, de même que les coûts liés au fonctionnement et à l'entretien.

La cérémonie d'ouverture de ce nouveau poste de police a commencé par une prière récitée par Gilbert Pitwanakwat et par un chant de bienvenue au tambour interprété par James Fox et son groupe. Après l'allocution de bienvenue et l'aperçu historique de service de police dans la réserve indienne non cédée de Wikwemikong, les invités d'honneur ont été conviés à présenter leurs félicitations pour l'inauguration du nouvel immeuble.

Parmi les nombreux invités, il y avait le chef Robert Corbière, le commandant provincial de la PPO, Gwen Strachan, le directeur général de la Direction générale de la police des Autochtones, Gilles Rochon, et le négociateur provincial, Rob Longstreet.

De gauche à droite, Christian Garrow, gestionnaire régional de la DGP pour l'Ontario; Rob Longstreet, négociateur provincial; Gilles Rochon, DG, DGP; Gwen Strachan, commandant provincial, Services généraux, PPO; le chef Robert Corbière; Anna McGregor, présidente de la Commission de police de Wikwemikong; et Gary Reid, chef de police.



Publié à l'origine le samedi 14 octobre 2006 dans le Journal Ottawa Citizen. Reproduit avec la permission de Can-West News Service.

De plus, elle a été parmi les agents chanceux qui ont voyagé partout dans le monde lorsqu'elle travaillait comme garde du corps de M. Chrétien. « C'était une occasion unique ».

Pour l'inspectrice Guillierrier, l'autre grand avantage est d'avoir eu la chance de voyager non seulement au Canada, mais aussi dans le monde entier. Elle a voyagé et travaillé un peu partout au pays, y compris dans le Nord du Canada, ce que la plupart des Canadiens n'ont pas la possibilité de faire. « Mes voyages dans le Nord du pays m'ont vraiment formée », fait-elle remarquer.

En tant que mère de deux enfants et qu'agent responsable d'une grande section, l'inspectrice Guillierrier se voit aussi comme un modèle pour les autres femmes dans la GRC. « D'autres jeunes femmes dans la gendarmerie me posent souvent la question suivante : « Shirley, comment arrives-tu à tout faire? », ajoute-t-elle.

Les congés parentaux sont également intéressants. L'inspectrice Guillierrier se rappelle avoir pris la totalité de son congé de maternité pour son premier enfant et un congé encore plus long à la naissance de son deuxième. « J'avais besoin de passer ce temps à la maison et j'en ai profité », indique-t-elle.

Les agents retraités de la GRC bénéficient d'une pension intéressante. En effet, un agent qui prend sa retraite après 25 ans de service obtient 50 pour cent de la moyenne de ses cinq meilleurs traitements annuels. La pension qu'il touche correspond à 60 pour cent de ses cinq meilleurs traitements après 30 années de service, et à 70 pour cent de ceux-ci après 35 années de service.

D'autres vont au gymnase après leur quart de huit heures. « Il s'agit d'agents donc payés pour s'entraîner. » Ils sont leur journée de travail de huit heures. Ils sont au gymnase, précise le surintendant Gaudet, lequel ils consacrent 45 minutes à l'entraînement qui travaillent un quart de huit heures, pendant

Les salles d'entraînement sont ouvertes gratuitement à tous les employés. Ces derniers peuvent intégrer leur entraînement physique à

« Nous visons surtout à offrir aux employés une façon de garder la forme, déclare le surintendant Gaudet, pour lequel le jogging est la forme favorite d'entraînement physique. Nous reconnaissons l'importance de la bonne forme physique. »

Enfin, côté divertissement, la Direction générale améliore continuellement ses installations de conditionnement physique dans l'immeuble principal et a des installations dans deux autres immeubles. La majorité des 700 détachements dans le pays ont des centres de conditionnement physique.

La GRC n'a aucune difficulté ni à attirer ni à retenir les. Le recrutement est innovateur, et la plupart des agents demeurent au service en moyenne 20 ans. Les employés civils y restent aussi pendant des décennies, dit Gaudet.

(Les commentateurs de Gaudet ont été faits avant qu'un sondage interne de la GRC, selon lequel la majorité des agents et membres estiment ne pas avoir la formation nécessaire, n'ait été transmis aux médias.)

« Voilà autant de facteurs positifs qui peuvent attirer et retenir les employés », dit M. Gaudet.

Les employés qui désirent élargir leurs compétences peuvent avoir accès à un grand nombre de cours de formation internes, ou faire des études à l'externe. Les cours scolaires sont généralement approuvés si la formation est liée aux fonctions et au profil de l'employé.

N'oublions pas les avantages sociaux. La GRC offre des congés parentaux exceptionnels—jusqu'à 93 % du salaire sur une période de 52 semaines pour les nouvelles mères, les nouveaux pères et les parents adoptifs. Son régime d'assurance-médicaments couvre les médicaments sur ordonnance à 100 %; son régime des soins de la vue est très généreux, et ses programmes de congé payé n'ont pas d'égal, » dit le surintendant Gaudet.

FLEXIBILITÉ DE CARRIÈRE – ATTRAIT VERS LA GRC

Jennifer Campbell, CanWest News Service



Inspector Shirley Cuillierier

OTTAWA – Le surintendant de la GRC, Mike Gaudet, a eu de nombreuses carrières sans jamais être sorti des forces en 32 ans.

Comme la plupart des recrues, il a commencé sa carrière à titre de patrouilleur. Au fil des ans, il a travaillé comme détective au secteur des enquêtes majeures, professeur à l'académie à Regina, porte-parole des relations avec les médias, et est maintenant gestionnaire de carrières à la division des ressources humaines.

La flexibilité de carrière est l'un des grands attraits de la Gendarmerie royale du Canada, dit M. Gaudet, et c'est aussi une des raisons qui attire l'attention des juges des 100 meilleurs employeurs. La GRC, qui emploie 17 000 agents assermentés et 7 000 fonctionnaires et employés civils, est parmi les dix meilleurs employeurs d'Ottawa.

« Cette flexibilité est un grand avantage », a déclaré M. Gaudet au cours d'une entrevue. « Selon ses intérêts, quelqu'un peut mettre à profit son diplôme en droit. Nous avons des procédés administratifs pour le traitement des griefs, et certains postes exigent des agents qui ont des D'autres possibilités existent. Un membre qui commence sa carrière comme simple patrouilleur peut gravir l'échelle pour travailler à la section de l'identité judiciaire; mieux encore, il peut devenir pilote d'hélicoptère ou membre de la section des enquêtes relatives à la sécurité nationale.

Selon l'inspecteur Shirley Cuillierier, cette flexibilité lui a permis de travailler comme

patrouilleur pendant un certain temps pour ensuite passer à la section des enquêtes. Plus tard, elle est venue à Ottawa pour faire partie des gardes du corps du premier ministre Jean Chrétien. Depuis, elle a travaillé dans les services de police communautaires, les ressources humaines, le recrutement d'Autochtones et la gestion du rendement. Aujourd'hui, la mère de deux enfants qui est membre des Premières nations est l'agente responsable des affaires autochtones à l'échelle nationale.

« Les voyages dans les collectivités ont élargi mes horizons », dit Cuillierier. Selon elle, le fait qu'elle encourage ses deux enfants (âgés de six et de douze ans) à faire carrière à la GRC, constitue probablement sa recommandation la plus significative. Cuillierier apprécie également la diversité de la main-d'oeuvre, diversité que la GRC essaie d'entrichir au moyen de programmes de recrutement de femmes, d'handicapés, d'Autochtones, et de membres d'autres minorités visibles.

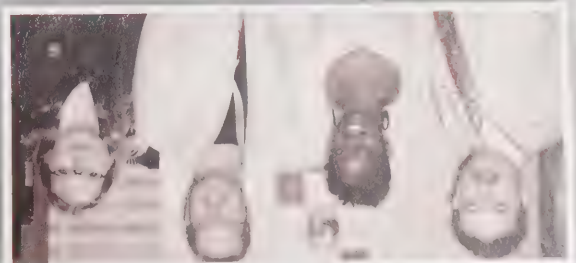
« Il est important pour moi de travailler avec des gens de différentes cultures », dit-elle. « Je suis fière de notre organisation et de comment nous sommes perçus par les autres services ».

La fierté qu'inspire le milieu de travail est un sentiment partagé chez les collègues de Cuillierier, remarque Gaudet lorsqu'on lui demande ce qui fait de la GRC un bon employeur.

« Il y a d'abord le fait d'être un service de police national et d'être reconnu en tant que symbole du Canada, un atout dont peu de services de police dans le monde peuvent s'enorgueillir », dit M. Gaudet. « Nous sommes également étroitement liés au développement du Canada comme pays. Nous sommes ancrés dans l'histoire du Canada. Nous sommes le service de police du Canada depuis 133 ans. Certains y trouvent un éclat prestigieux – la veste rouge et la police montée sont d'un grand attrait; ils font partie de Canadana. »

L'IMPORTANCE DE LA RECHERCHE

Savvas Lithopoulos, Conseiller en recherche



NOTRE ÉQUIPE DE RECHERCHE

Unité de la recherche et de l'évaluation

Direction générale de la police des Autochtones

De gauche à droite : Savvas Lithopoulos, Kimberly Bryce, Christopher Rastin et Maryanne Pearce

Quels sont les défis auxquels sont régulièrement exposés les services de police autochtones? Quels modèles de services de police communautaires sont les plus probants? Quelles sont les attentes des gens à l'égard de leurs services de police? Comment les collectivités autochtones d'autres pays structurent-elles leurs services de police? Les réponses à ces questions – et plus encore – figurent dans nos rapports de recherche.

Depuis plus de 15 ans, l'Unité de la recherche et de l'évaluation de la Direction générale de la police des Autochtones effectue des recherches sur tous les aspects des services de police et du développement communautaire. Notre objectif est de fournir aux dirigeants de la police autochtone des renseignements utiles pour améliorer les services tout en réunissant l'information nécessaire à l'élaboration de politiques appropriées.

Notre travail favorise une meilleure compréhension des questions de justice pénale et de sécurité publique touchant les Autochtones. Une fois diffusée à tous les partenaires, cette information devient un outil puissant, qui aide les chefs de police et les agents à améliorer leurs services. Elle aide aussi tous les intéressés à mieux saisir les besoins des collectivités autochtones et à prendre des mesures efficaces.

NOS RECHERCHES

Voici quelques exemples de nos projets de recherche :

Actuelles et futures

- Services de police à niveaux divers – Gardiens de la paix, police privée, sécurité dans les casinos autochtones
- Sondage auprès des agents de police autochtones
- Police communautaire
- Les indicateurs de sécurité dans les collectivités autochtone

Récents

- Évaluation de la Politique sur la police des Premières nations
- Examen du Programme des policiers communautaires autochtones de la GRC
- Examen du Programme des agents de police des bandes
- Évaluation du Programme de la police Inuit et du Programme des policiers communautaires du Nunavut
- Analyse comparative des services de police autochtones de différents pays : le Canada, les États Unis, l'Australie et la Nouvelle Zélande

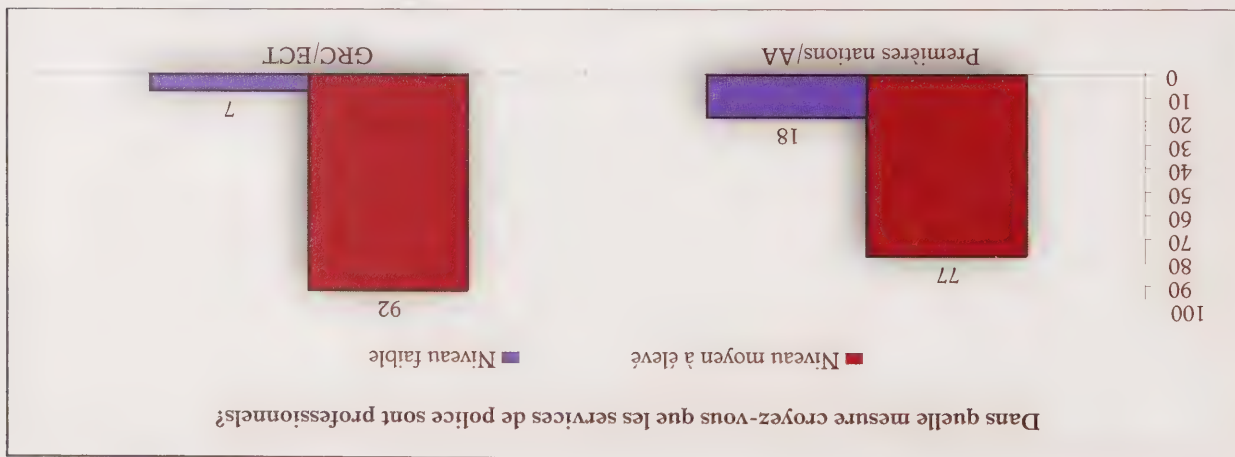
Passées

- Les services de police autochtones des Premières nations : Aperçu des problèmes d'organisation et de gestion
- La prévention du crime dans les collectivités des Premières nations – Manuel d'évaluation
- Les services de police autochtones des Premières nations du Canada : jeter les bases d'une approche nationale fondée sur des études de cas

Vous pouvez obtenir des copies des rapports précédents en communiquant avec :

Savvas Lithopoulos
Conseiller en recherche
Direction de la police des Autochtones
Tel : 613-998-7627
Savvas.Lithopoulos@psepc-sppcc.gc.ca

Figure 4 : Confiance dans la capacité d'offrir des services de police professionnels



• La somme des pourcentages ne donne pas 100 %. Les réponses « Je ne sais pas » n'ont pas été prises en compte, et les totaux ont été arrondis.

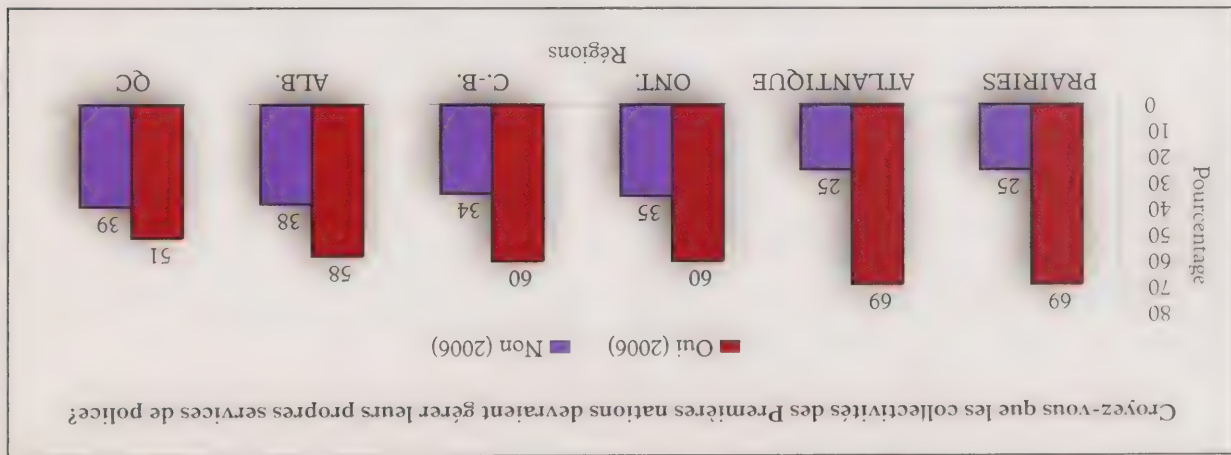
RÉCAPITULATION ET CONCLUSION

- Une bonne proportion des Canadiens sait que des services de police autochtones existent, mais les taux de sensibilisation sont légèrement inférieurs à ceux de 2005.
- En ce qui concerne la confiance des Canadiens dans l'existence de services de police professionnels et responsables, les taux sont assez élevés.
- En dépit de la croyance assez forte dans la capacité d'offrir des services de police professionnels et transparents, l'appui en faveur de services de police autochtones autogérés est mitigé, et particulièrement faible au Québec et en Alberta.
- Des efforts de communication doivent être faits pour sensibiliser davantage la population à l'efficacité des services de police autochtones.

Nous menons chaque année un sondage d'opinion publique pour mesurer l'efficacité de nos efforts de communication et l'évolution du Programme et de la Politique sur la police des Premières nations. Pour des renseignements plus détaillés au sujet de notre sondage d'opinion publique annuel, veuillez communiquer avec :

Christopher Rastin
Agent de recherche
Direction générale de la police des autochtones
Tél. : 613-990-8315
Fax : 613-991-0961
Christopher.Rastin@psepc-sppcc.gc.ca

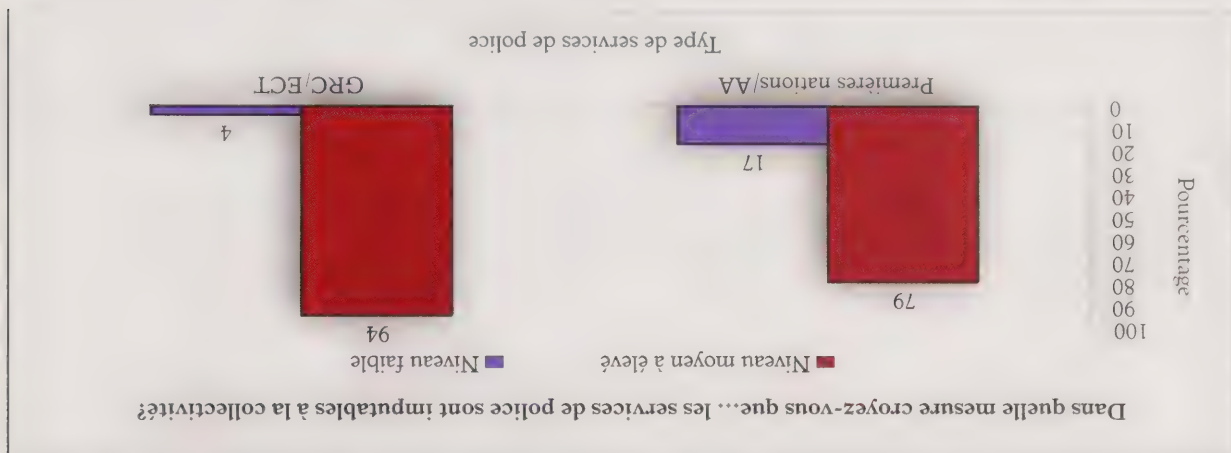
Figure 2 : Appui en faveur de services de police autochtones autoadministrés – Ventilation régionale



En ce qui concerne la confiance dans la capacité d'offrir des services de police responsables, la Figure 3 montre que si le public fait beaucoup plus confiance à la GRC qu'aux services de police autochtones auto-gérés, il demeure que près de huit répondants sur dix (79 %) croient que les collectivités autochtones peuvent offrir des services de police responsables.

La somme des pourcentages ne donne pas 100 %. Les réponses « Je ne sais pas » n'ont pas été prises en compte, et les totaux ont été arrondis.

Figure 3 : Confiance dans la capacité d'offrir des services de police responsables



La somme des pourcentages ne donne pas 100 %. Les réponses « Je ne sais pas » n'ont pas été prises en compte, et les totaux ont été arrondis.

De plus, la Figure 4 montre que le public fait sensiblement autant confiance à la GRC qu'aux collectivités autochtones pour ce qui est de la capacité d'offrir des services de police professionnels (92 % et 77 %, respectivement).

SONDAGE D'OPINION PUBLIQUE ANNUEL SUR LA POLICE DES AUTOCHTONES

Christophher J. Rastin, Unité de recherche et évaluation, Direction générale de la police des Autochtones

ÉTUDE EN COURS

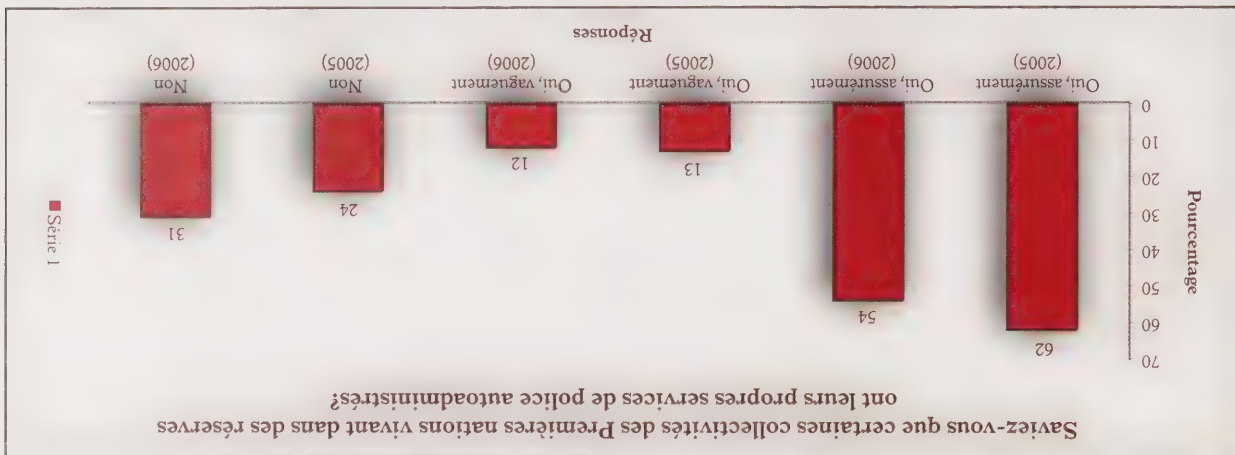
Chaque année, la Direction générale de la police des Autochtones procède à un sondage pour connaître l'opinion des Canadiens. Nous voulons déterminer dans quelle mesure les Canadiens connaissent les services de police des Autochtones et ce qu'ils en pensent. Cette année, le sondage a inclus des entrevues téléphoniques avec 1 036 Canadiens de toutes les provinces. Ce sondage s'est déroulé entre le 1er et le 8 août 2006.

RÉSULTATS

Dans l'ensemble, les deux tiers des Canadiens déclarent avoir au moins une certaine connaissance de l'existence de services de police autochtones.

Comme le montre la Figure 1, toutefois, le niveau de connaissance est considérablement moins élevé cette année que l'année dernière – une diminution de neuf points de pourcentage.

Figure 1 : Sensibilisation à l'existence de services de police autochtones



• La somme des pourcentages ne donne pas 100 %. Les réponses « Je ne sais pas » n'ont pas été prises en compte, et les totaux ont été arrondis.

L'analyse régionale indique que c'est en Alberta (78 %) que la sensibilisation à l'existence de services de police autochtones dans les collectivités des Premières nations est la plus élevée; viennent ensuite le Québec (67 %), la région des Prairies (66 %), la Colombie Britannique et l'Ontario (65 %) et, enfin, la région de l'Atlantique (55 %), qui enregistre le pourcentage le plus bas.

Si la sensibilisation à l'existence de services de police autochtones demeure relativement bonne, l'appui en faveur de tels services est un peu plus mitigé (59 %).

La encore, on observe des variations régionales. Comme le montre la Figure 2, l'appui en faveur de services de police autochtones autochtones est plus élevé dans les Prairies et la région de l'Atlantique (69 % respectivement) et plus faible au Québec (51 %) que partout ailleurs.

LE PROGRAMME DE FORMATION À L'INTENTION DES JEUNES AUTOCHTONES 2006

Christy Hitchcock, Conseillère principale en politiques



Diplômés du Programme de formation des jeunes Autochtones, Promotion 2006

Le Programme de formation à l'intention des jeunes Autochtones (PFJA) est un programme annuel conçu pour offrir aux jeunes des Premières nations, ainsi qu'aux jeunes Métis et Inuits la possibilité de développer des habiletés et d'acquérir une expérience de travail valable dans le secteur de la police. Le premier volet du PFJA est une semaine de formation au Dépôt de la GRC à Regina, Saskatchewan; ce volet est suivi par 15 semaines de stage pratique dans un détachement de la GRC ou un service de police autogère.

Créé il y a 13 ans, le PFJA a effectivement permis de recruter des jeunes Autochtones dans la police. En fait, plus de 52 % des jeunes participants ont soumis une demande d'admission dans la GRC. En outre, le programme a aidé de nombreux jeunes à développer des compétences – en résolution de problèmes, travail d'équipe, communication et relations interpersonnelles, notamment – qui sont transférables à tout genre de profession. Les jeunes sont étroitement supervisés par un mentor pendant toute la durée du programme et ils sont exposés aux nombreuses facettes du travail de la police, y compris la prévention du crime, l'aide aux victimes et les initiatives communautaires.

Les jeunes de toutes les provinces et territoires sont invités à participer au programme. Les candidats doivent avoir entre 18 et 29 ans, être citoyens canadiens d'ascendance autochtone (Première nation, Métis, Inuit). Ils doivent avoir de bonnes mœurs et être en bonne condition physique, pour de l'appui de la collectivité et avoir un intérêt pour le domaine de l'application de la loi.

LETTRE D'UN PARTICIPANT AU PFJA

Les expériences et les amitiés que j'ai vécues au Dépôt resteront gravées dans ma mémoire à jamais. Le Dépôt a été le point de départ de mon cheminement pour devenir un membre régulier. J'ai acquis pendant l'été la conviction qu'une carrière dans la GRC est décidément ce qui me convient.

L'agendarme Coopere est l'une des personnes les plus gentilles et bienveillantes que j'ai jamais rencontrées. Sans elle, je ne serais pas rendu là où je suis aujourd'hui. Elle m'a donné la force de ne pas abandonner mon projet d'avenir.

Je crois que tous les membres de l'équipe sont parvenus, ensemble, à mettre au point un programme très utile pour les jeunes qui souhaitent poursuivre une carrière dans la GRC. J'ai recommandé ce programme à beaucoup de jeunes, non seulement dans ma collectivité, mais dans toutes les collectivités voisines.

Devon Young

*Devon Young est Métis. Il a grandi à Regina et poursuit actuellement des études au collège Grant MacEwan dans le cadre de son programme d'études policières autochtones.

Cette année, le PFJA incorpore des activités d'évaluation plus détaillées, qui aideront à déterminer l'impact du programme sur les participants et fourniront des renseignements utiles sur les moyens de l'améliorer. Dans le passé, les évaluations faites ont révélé que le PFJA se traduit par le recrutement d'un plus grand nombre de jeunes Autochtones dans la police et qu'il permet à ces jeunes d'acquérir des habiletés, de vivre des expériences et d'accumuler des souvenirs mémorables.

Une autre belle année pour le PFJA!

le programme Aboriginal Police Studies au MacEwan College. La Division F est demeurée en contact avec ces étudiants, dont les progrès ont été suivis et ont été une source d'inspiration!

En mai 2006, 19 de ces étudiants ont obtenu leur certificat en études policières et 14 d'entre eux ont réussi l'examen d'entrée dans la GRC à titre d'agents. Vers la fin de septembre, deux des étudiants étaient reçus membres de la GRC et 11 nouvelles demandes d'admission étaient à l'étude. Des résultats on ne peut plus réjouissants.

Il s'agit là de candidats autochtones qu'on pouvait « perdre », mais qu'on a réussi à garder en les relançant et en leur offrant une aide et la possibilité de développer leurs habiletés. Grâce à leurs efforts soutenus et à leur détermination, ces candidats ont atteint leurs objectifs et sont devenus des agents de la GRC.

Nous entamons maintenant la deuxième phase de l'initiative « Recruter pour l'avenir ». En septembre 2006, neuf candidats autochtones de la Saskatchewan ont plié bagage en direction du MacEwan College pour réaliser leur rêve de carrière dans le domaine de l'application de la loi.

UN NOUVEAU COMITÉ DE RECRUTEMENT : LE SPARC

Un comité intégré a été constitué pour s'attaquer à la question du recrutement d'employés autochtones dans les divers services de police de la province. Ce comité, connu sous le nom de « SPARC » (Saskatchewan Police Aboriginal Recruiting Committee), compte actuellement des représentants des services de police de Prince Albert, de Regina, de Saskatoon et de Moose Jaw ainsi que des représentants de la GRC.

Une activité inaugurale de recrutement interinstitutions a eu lieu à la fin du mois d'août. Vingt trois candidats Métis et des Premières nations se sont présentés, et l'activité a été un franc succès.

Ce comité se réunira fréquemment pour partager de l'information sur les meilleures pratiques et examiner les diverses questions que soulève le recrutement d'employés autochtones. D'autres activités de recrutement sont prévues.



LA NOUVELLE STRATÉGIE POUR AUGMENTER LE NOMBRE DES CANDIDATS ACCEPTÉS

Le processus de sélection des membres de la GRC comprend neuf étapes ardues. Dans le passé, ce processus écartait d'une carrière dans la GRC un bon nombre de candidats qui avaient le potentiel voulu, mais qui échouaient à une seule étape du processus. Ces candidats étaient alors invités à postuler à nouveau, mais la GRC ne leur expliquait pas les motifs du refus de leur candidature. De bonne foi, bon nombre d'entre eux se soumettaient à nouveau au processus de sélection pour simplement échouer une autre fois. Ce processus d'échec est maintenant révolu, depuis la mise en place d'une nouvelle stratégie et d'une nouvelle initiative.

En décembre 2004, une initiative de recrutement d'Autochtones connue sous le nom de « Recruter pour l'avenir » (Recruiting for the Future) a été lancée par l'équipe de recrutement de la Division F. L'objet de cette initiative était d'offrir aux candidats potentiels un programme de formation pour augmenter leur bagage de connaissances et d'habiletés avant qu'ils ne se présentent au processus de sélection.

Le lieu le plus proche où une telle formation était offerte était le Grant MacEwan College à Edmonton, qui offre un programme d'études intitulé Aboriginal Police Studies.

Les agents de recrutement de la Division F ont joint entre 150 et 250 candidats autochtones ayant échoué aux tests de sélection dans le passé. Tous ont été invités à suivre une série de sept séances de formation offertes à Prince Albert, à Saskatoon, à Meadow Lake et à Regina en février 2005. Parmi les personnes avec qui les agents avaient communiqué, quatre-vingt-cinq ont répondu à l'appel.

À l'issue des séances d'information, 50 personnes ont manifesté leur intérêt, et 20 d'entre elles ont été choisies. Ces personnes ont ensuite été invitées à se rendre à Edmonton en juin 2005 pour visiter le Collège et rencontrer les autres candidats.

En septembre 2005, 20 Autochtones de la Saskatchewan (qui avaient entre 19 et 24 ans) et six de l'Alberta et des T.N.-O. ont commencé

RAPPORT DE LA SASKATCHEWAN

Gendarme Monique Cooper, Agente de recrutement de personnel autochtone, Division F de la GRC

DES EFFORTS QUI DONNENT DES RÉSULTATS - UN CANDIDAT À LA FOIS

En décembre 2005, un nouveau poste d'agent de recrutement autochtone a été créé à la Division F de la GRC en Saskatchewan. J'occupe ce poste, et mon travail consiste à attirer, former et garder les candidats autochtones dans la GRC, comme gendarmes ou comme membres du personnel civil.

Mon poste est l'un des 18 nouveaux postes d'agents financés par le gouvernement de la Saskatchewan. La création de ces postes est le résultat direct d'une recommandation de la « Commission on First Nations and Métis Peoples and Justice Reform ».

À titre d'agente de recrutement, je peux compter sur le soutien et le savoir-faire de la section du recrutement de la GRC ainsi que sur le soutien de la section de la police des Autochtones de la Division F. Les membres en fonctions sur le terrain me renvoient de plus en plus de candidats potentiels. Mes fonctions consistent entre autres à cibler les bons candidats, à répondre aux questions des personnes qui manifestent un intérêt pour une carrière dans la police, à aider les nouveaux candidats, à assister à des salons de l'emploi et à fournir des rapports et des renseignements à la direction.

Après une année, ou presque, je peux affirmer avec joie que le nouveau poste que j'occupe commence vraiment à produire des résultats et – un candidat à la fois! Les données qui suivent sur les activités et les initiatives de recrutement qui ont cours en Saskatchewan vous aideront à mieux saisir comment les choses se passent.

LES OBJECTIFS DE RECRUTEMENT

À l'échelle nationale, la GRC vise à recruter près de 2 000 agents par année au cours des quatre à cinq prochaines années. Cet objectif s'est traduit par l'embauche de 146 « recrues » en Saskatchewan, soit une augmentation de 50 % par rapport à l'exercice précédent. De plus, la GRC ne cherche pas seulement à embaucher des agents de police. Elle veut aussi recruter des fonctionnaires et des membres civils.

Actuellement en Saskatchewan, environ 20 % des personnes qui soumettent leur candidature à la GRC s'identifient comme étant des Autochtones.

De plus, environ 15 % des membres actifs de la GRC en poste dans la province sont des Autochtones. Ce taux est supérieur à la moyenne nationale (plus ou moins 8 %) et il correspond aux données démographiques provinciales.



Photographie : Kathryn Avery

La gendarme Monique Cooper
Agente de recrutement autochtone
Division F
Tél. : 306-780-3825
Monique.Cooper@rcmp-grc.gc.ca

FINANCEMENT DE PROJETS INNOVATEURS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DU CRIME

Marc Richard, Conseiller en politique

Vous avez une bonne idée de projet susceptible d'aider les personnes qui risquent d'emprunter la voie de la criminalité? S'agit-il d'une idée qui n'a encore jamais été essayée dans votre collectivité? La Direction générale de la police des Autochtones (DGPA) est justement à la recherche d'idées nouvelles pour son travail de collaboration avec les services de police et les organisations communautaires autochtones. Conjointement avec le Centre national de prévention du crime (CNPC), la DGPA prévoit collaborer avec ses clients dans les réserves pour élaborer à l'intérieur des réserves des projets innovateurs de prévention d'actes criminels qui :

- s'attaquent aux problèmes sociaux sous-jacents à la criminalité
- font appel aux services de police ou aux services correctionnels
- ont une forte probabilité de donner des résultats concrets
- ont un bon potentiel de résultats à long terme, au-delà de la période de financement

Le CNPC accorde un financement allant jusqu'à 200 000 \$ par année, pendant une période maximale de trois ans. Ces fonds couvrent en partie les coûts des projets, notamment les coûts liés au personnel, aux honoraires, aux services, aux transports et à l'équipement (ils ne couvrent pas les dépenses en capital ni le financement de base de votre service de police). Il est prévu que les organisations et partenaires communautaires assument une part des coûts, financièrement ou par des dons de matériel, de fournitures ou de services.



APERÇU DU FINANCEMENT ACCORDÉ

Critères

- Des fonds sont accordés aux projets qui :
- Mobilisent directement votre service de police communautaire
- Font appel à une approche innovatrice à l'égard de la prévention du crime
- Visent des objectifs clairs et mesurables
- Requière des partenariats solides entre les groupes communautaires, les organismes de l'administration locale et votre service de police

Organismes admissibles

- Services de police autochtones
 - Services correctionnels autochtones
 - Organismes de développement social
- Financement disponible**
- Une somme maximale de 200 000 \$ par année
 - La période de financement peut s'étaler sur trois ans

POUR PLUS D'INFORMATION SUR CE PROGRAMME DE FINANCEMENT Communiquez avec :

Marc Richard

Conseiller en politiques
Direction générale de la
police des Autochtones

Tél.: 613-990-8417

Fax.: 613-991-0961

Marc.Richard@psepc-sppcc.gc.ca



**POLICE DES AUTOCHTONES
MISE À JOUR**

La Mise à jour sur la police des Autochtones est conçu pour informer les lecteurs des faits nouveaux concernant la police des Autochtones, les programmes innovateurs, les expériences réussies, la recherche et le financement du gouvernement.

VOS TEXTES SONT LES BIENVENUS

Nous invitons les lecteurs à nous soumettre des articles au sujet de projets communautaires innovateurs et de cas de réussite qui ont un lien avec la police des Autochtones. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour nous faire part de vos idées et discuter des échéances pour le prochain numéro.

PERSONNE-RESSOURCE

Christopher Rastin
Agent de recherche,
Direction générale de la police des
Autochtones

Tél. : 613-990-8315
Christopher.Rastin@psepc-spcc.gc.ca

ISSN 1200-4537

PERSONNES-RESSOURCES

Direction

Gilles Rochon
Directeur Général
613-990-2666

Politiques et coordination

David Hallman
Directeur principal
Politiques et Coordination
613-991-4762
Gerry Doucette
Gestionnaire en politiques
613-991-1692
Maryanne Pearce
Gestionnaire, Recherche et évaluation
613-991-4548
Luc Major
Gestionnaire, Relations fédéral
et provincial
613-990-8366
Marc Richard
Conseiller en politiques
(fonds de CNPC)
613-990-8417

Opérations (Ottawa) :

François Delécluc
Directeur principal, Opérations
613-990-8434
Christian Garrow
Gestionnaire régional, Ontario
613-993-4233
Ray Levesque
Gestionnaire régional
Ontario, Manitoba & C.B.
613-998-3909
Kathy Maglady
Gestionnaire régional, Atlantique
613-991-9348
Mark Stephens
Gestionnaire régional, Québec
613-991-1698
Jean Chartrand
Conseiller principal en politiques
613-990-8470
Shammi Sandhu
Gestionnaire, Initiative stratégique
et Infrastructure
613-990-8372

Opérations

(Bureaux régionaux) :

James Duke
Gestionnaire régional, Alberta
403-292-8858
Dennis Flewelling
Gestionnaire régional, BC & Yukon
604-666-3504
Joan McEwen
Gestionnaire régional, BC & Yukon
604-666-5308
Winona Embuldeniya
Gestionnaire régional, Manitoba
204-983-4426
Maryse Picard
Gestionnaire régional, Québec
418-840-1828
Jim Creyeyes
Gestionnaire régional, Saskatchewan
306-975-5129

**DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE DES AUTOCHTONES**

La Direction générale de la police des Autochtones est une division de Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPC). La Direction générale travaille de concert avec les collectivités autochtones, les gouvernements provinciaux/territoriaux et d'autres partenaires d'application de la loi pour mettre en œuvre la Politique sur la police des Premières nations. Mise au point en 1991, cette politique a pour objet d'offrir aux collectivités autochtones la possibilité de conclure des ententes en matière de services de police qui respectent leur culture et leur mode de vie. On compte actuellement 319 collectivités autochtones au Canada qui ont des services de police spécialisés employant près de 1 000 agents de police, dont la plupart sont de descendance autochtone. Certains de ces services sont autoadministrés tandis que d'autres sont gérés par la GRC. En plus de son rôle à l'égard de la mise en œuvre de la politique et des activités de recherche et des services de police autochtones, SPCC finance des initiatives de prévention du crime et d'amélioration de biens immobiliers de faible valeur pour appuyer les services de police dans les collectivités autochtones.

POLICE DES AUTOCHTONES MISE À JOUR

2007, Vol. 1 No. 1



À L'INTÉRIEUR

Rapport de la Saskatchewan..... 2
 La gendarme Monique Cooper, agente de recrutement autochtone
 de la Division F de la GRC, fait état des résultats positifs des derniers
 efforts de recrutement.



PLUS

**Financement de projets innovateurs
 en matière de prévention du crime..... 1**
 Programme de formation de la GRC
 à l'intention des jeunes Autochtones 2006..... 4
 Sondage d'opinion publique annuel..... 5
 L'importance de la recherche 8
 Flexibilité de carrière - Attrait vers la GRC..... 9
 Nouvelles des services policiers autoadministré..... 11

